

Cas pratique contrat

Par **tom2000**, le **26/11/2018** à **21:14**

Bonsoir,

J'ai un cas pratique a réalisé dont voici l'énoncé :

[citation]M.A, patron d'une entreprise, a conclu en 2004 un contrat de travail à temps partiel avec M.B.

M.B lui demande aujourd'hui paiement d'arriérés de salaire. En ce sens, il se justifie vis-à-vis d'une loi votée en 2011 au terme de laquelle les heures supplémentaires des travailleurs à temps partiel devraient être majorés de 20%. M.A est surpris puisque au moment de conclure le contrat de travail avec M.B, les heures supplémentaires devaient seulement être majorées de 10%. Ne sachant pas quoi répondre à la demande de son employé, il vient vous consulter.[/citation]

Alors j'ai dis que le problème est de savoir si le salarié peut bénéficier de la loi nouvelle. J'ai expliqué que pour les situations contractuelles, c'est en général le principe de survie de la loi ancienne. Or, ici, nous sommes dans un cas d'exception puisque nous sommes sur une amélioration des conditions de travail donc cela concerne l'ordre public, l'intérêt général. De plus, si l'employeur n'applique pas la loi nouvelle cela entraînera une discrimination économique avec les salariés ayant passés le contrat de travail après 2011...

Or, et c'est là que j'ai une question ! le terme "aujourd'hui" me perturbe, je me demande si cela ne cache pas un second problème de droit. Pour moi aujourd'hui ferait peut être référence à 2018, ce qui voudrait dire qu'on aurait un second problème de droit : le salarié peut-il obtenir compensation entre 2011 et 2018 concernant la non-application de l'employeur de la hausse de la majoration des heures supplémentaires ? qu'en pensez-vous ?